

第64回協議委員会議案

2022年闘争の 推進(案)

金属労協(JCM)は2021年12月3日(金)14時から第64回協議委員会を開催し、春季生活闘争方針「2022年闘争の推進」を機関決定します。今号では、11月25日(木)の第3回常任幹事会で確認した「2022年闘争の推進(案)」のポイントを掲載します。

基本的考え方

日本経済

コロナ禍の動向に懸念はあるものの、持ち直しの動きが続いており、2021年度は3%程度の成長が見込まれる

企業業績

半導体不足や部材不足等による減産の影響があるが、21年度の金属産業の業績はコロナ禍前を上回る見込み

雇用情勢

雇用情勢は改善傾向にあり、金属産業では人手不足感も高まる

生活への影響

緊急事態宣言の解除等に伴い個人消費に回復の兆しがみられるが、エネルギー価格上昇による生活への圧迫が懸念される

大変革への対応

デジタル革命、カーボンニュートラルなど大変革への対応に向け、「人への投資」が不可欠

こうした状況を踏まえ

要求の 基本的 考え方

- ・わが国の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準の実現をめざすことにより、生活の安心・安定による、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長をめざす
- ・「人への投資」による大変革期を生き抜く「現場力」の強化の実現を図る
- ・「生産性運動三原則」に基づく賃上げを基軸とした永続的な「成果の公正な分配」に向けて、すべての組合で賃上げの獲得をめざす

具体的取り組み

賃金の引き上げ、底上げ・格差是正

- 近年の実質賃金の低迷や、金属産業の賃金水準が付加価値生産性の高さに見合っていないこと、国際的にも低水準となっていることを踏まえ、日本の基幹産業である金属産業にふさわしい賃金水準確立に取り組んでいく必要がある。
- とりわけ、賃金の底上げ・格差是正に向けて、賃金水準を重視した取り組みを一層強化しなければならない。
- そのためには、生活の安心・安定の確保、「人への投資」による「現場力」の強化、個人消費を中心とする安定的・持続的な成長の実現に向け、「生産性運動三原則」に基づく、賃上げを基軸とした持続的な「成果の公正な分配」確保が必要不可欠である。
- 2022年闘争は、ＪＣ共闘として、2014年以降の継続的な賃上げの流れをより確かなものとすべく、賃上げ獲得率の向上と引き上げ額の拡大に向けて取り組む。

- すべての組合で定期昇給などの賃金構造維持分を確保した上で、3,000円以上の賃上げに取り組むことを基本に、各産別の置かれている状況を踏まえて具体的な要求基準を決定することとします。

- わが国の基幹産業にふさわしい賃金水準の確立の観点から、めざす賃金水準に向けて、継続的な取り組みを進めることとします。

- 「金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準」への到達に向けて、賃上げに取り組めます。

金属労協のめざす個別（銘柄別）賃金水準（35歳相当・技能職）

- **目標基準**：基本賃金338,000円以上（到達基準を上回る組合が製造業の上位水準に向けてめざすべき水準）
- **到達基準**：基本賃金310,000円以上（全組合が到達すべき水準）
- **最低基準**：到達基準の80％程度（248,000円程度）（全組合が最低確保すべき水準）

- 初任給については、人材の確保・定着に向け、積極的な引き上げが行われるよう、産別の方針に基づき取り組みます。

（注）※基本賃金は、所定内賃金から各種手当（家族手当、住宅手当、地域手当、出向手当など）を除いた賃金。

※目標基準、到達基準は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における標準労働者・製造業・男・高校卒・企業規模計のそれぞれ第9十分位、第3四分位の数値を参考に、金属労協「35歳・技能職賃金水準の実態調査」を踏まえて、金属労協で設定している。

賃金制度の確立と公正な分配の実施

- あるべき賃金水準や賃金制度を検討し、労使合意を図り、計画的に具体化を図ります。

- 賃金制度が未整備の組合については、産別の指導に基づき、賃金制度の確立や賃金構造維持分確保のための仕組みづくりに取り組みます。

- 賃上げに関しては、賃金表の書き換えなど、賃金制度上の反映を行い、原資を確実に確保します。

- 組合員の納得感の得られる公正な分配が行われるよう留意し、これまで賃上げが不十分であった層、初任給引き上げに伴うカーブ是正ができていない層があるなど、賃金制度上、配分構造に歪みが見られる場合は、その見直しについて、検討を進めます。

ＪＣミニマム運動

- 企業内最低賃金協定は、従業員の生活の安心・安定を確保するのみならず、非正規雇用で働く者への適用や、特定最低賃金の取り組みを通じて、金属産業で働く者全体の賃金の底上げ・格差是正に寄与している。企業内最低賃金協定の全組合締結と水準の引き上げに取り組む、労働組合として社会的責任を果たしていく。

- 企業内最低賃金協定の水準は、高卒初任給準拠を基本とする。2023年頃に地域別最低賃金の全国加重平均が1,000円程度、とりわけ、東京都、神奈川県では1,100円程度となることが見込まれるため、当面、少なくともこれに抵触しない水準として月額177,000円程度（時間あたり1,100円程度）をＪＣ共闘の中期目標とし、各産別でその達成をめざして計画的に取り組んでいく。

- 2021年度の東京都の地域別最低賃金は1,041円であり、2022年度に2021年度と同様に28円引き上げられた場合、2022年10月以降、時間額1,069円、月額171,040円となる（月160時間で試算）。地域別最低賃金の動向も見据えながら、金属産業にふさわしい水準をめざして、企業内最低賃金の引き上げに取り組む。

- 特定最低賃金は、産業の魅力を高めて人材を確保する観点、労使の社会的使命として未組織労働者や非正規雇用で働く労働者の処遇改善を図る観点、産業内の公正競争確保を通じたバリューチェーン全体の健全な発展を促す観点などから、取り組みを一層強化する必要がある。日本の基幹産業である金属産業の労働の価値にふさわしい賃金水準を確保するため、当該産業労使のイニシアティブを発揮しながら、特定最低賃金の金額改正と新設に取り組む。

- 金属産業で働く35歳の勤労者の賃金水準を明確に下支えし、その水準以下で働くことをなくす運動として、「ＪＣミニマム（35歳）」に取り組む。生計費の実態や生活保護水準、課税最低限、小規模事業所の賃金実態などに基づき、「ＪＣミニマム（35歳）」の水準を設定する。

一時金

- 一時金は、年間総賃金の一部として、日常生活の費用をまかなうために、きわめて大きな役割を果たしており、生活設計への影響も大きい。「年間5カ月分以上」を基本として、成果に見合った適正な配分を求めていく。

- 企業業績が厳しい場合であっても、生活の安定を確保する観点から、生計費の固定支出分として、年間4カ月の確保にこだわった闘争の強化を図る。

- 年間5カ月分以上を基本とします。

- 最低獲得水準として、年間4カ月分以上を確保します。

企業内最低賃金協定

- 企業内最低賃金協定の全組合締結をめざし、未締結組合は協定締結に取り組めます。

- 非正規雇用を含めた協定の締結をめざします。

- 企業内最低賃金協定は、高卒初任給準拠を基本とします。各産別は、ＪＣ共闘の中期目標の達成をめざして、計画的に取り組んでいきます。

- 当年度における地域別最低賃金の改定後の水準を想定し、特定最低賃金の金額改正を牽引する水準で締結を図ります。

- 特定最低賃金の取り組みのため、時間額を併記します。

特定最低賃金の金額改正と新設

- すべての特定最低賃金について金額改正に取り組むとともに、産業・地域の状況に応じて新設を検討します。

- 企業内最低賃金協定に準拠した水準への引き上げをめざします。

- 地域別最低賃金に対する水準差を維持・拡大するため、地域別最低賃金の引き上げ額以上の引き上げ額を確保します。

「ＪＣミニマム（35歳）」の取り組み

- 「ＪＣミニマム（35歳）」の水準は、基本賃金で月額21万円とします。

- 各組合は、賃金実態を把握し、この水準を下回っている場合には、必要な是正を図り、これ以下をなくすよう取り組みます。金属労協としても、状況の把握を行います。

労働時間の短縮

年間総実労働時間

- 年間総実労働時間1,800時間の実現をめざします。

所定労働時間

- 完全週休2日制（週休日、国民の祝日とその振替休日、その他の休日、を休日とする）を基本に、年間所定労働時間1,800時間台の実現に向けて、1日あたりの所定労働時間の短縮や休日日数の増加に取り組めます。

所定外労働時間

- 長時間労働の解消に向け、所定外労働（時間外・休日労働）の削減を図ります。

- 36協定の限度時間の引き下げや特別条項の限度時間の引き下げとその厳格な運用に取り組めます。

- 労働時間を客観的に把握する仕組みを導入し、労働時間管理の徹底に取り組めます。

- 産業や職場の特性を踏まえ、産業内の好事例を共有しながら、勤務間インターバル制度をはじめとして、勤務間の休息時間を確実に確保できる仕組みの構築を労使で検討します。

- 高度プロフェッショナル制度は導入せず、労使で他の業務と同様の限度時間を設定します。

- 時間外労働の上限規制の対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日を含めます。

- 60時間を超える時間外労働の割増率については、2023年3月末まで猶予措置が維持される中小企業についても、直ちに50％以上に引き上げます。時間外労働割増率を50％以上とする対象時間には、所定労働時間を超えて法定労働時間までの時間および法定休日以外の休日を含めます。

年次有給休暇

- 年次有給休暇は、付与日数の拡大に取り組めます。

- 年次有給休暇の完全取得をめざしつつ、早期に年休切捨てゼロ（年休カットゼロ）の実現を図ります。

働き方の見直し

- 仕事の進め方の見直しによって、作業量の抜本的な削減に取り組むとともに、コロナ禍で顕在化した課題や働き方の変化を踏まえ、働き方に関する諸制度の見直し、職場の意識・風土の改革に取り組めます。

- コロナ禍をきっかけに活用が進んだテレワークについては、労働時間管理や安全衛生、費用負担、コミュニケーションの円滑化などについて検討の上、必要な社内整備を行います。

- 短納期発注や発注内容の不当な変更・やり直しなど長時間労働につながる商慣行の見直し、適正取引の確立を促進し、バリューチェーン全体での長時間労働是正に取り組めます。



昨年12月に行われた
第63回協議委員会

具体的取り組み

人権デュー・ディリジェンス

- 国内外を問わず、企業内、グループ企業はもとより、取引上の関係先においても人権侵害が発生しないよう、チェック体制を整備し、実行していく「人権デュー・ディリジェンス」が、2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」によって企業に対し求められている。EUはじめ先進各国で義務化されつつあり、人権侵害の撲滅と企業の持続可能性確保に向け、企業にとって迅速に対応すべき課題となっている。
- 職場の状況に精通し、かつ国内外のネットワークが活用できる労働組合の役割は大きく、国連の指導原則やOECDのガイドラインでは、人権デュー・ディリジェンスにおける労働組合の責務について、提起されている。
- なお金属労協では、2022年7月を目途に、グローバル産業の労働組合としての人権デュー・ディリジェンスに対する考え方を整理していく。

- 労働組合の参画を前提とした人権デュー・ディリジェンスの体制整備と実行に向けて、労使で検討を進めていきます。

60歳以降の雇用と賃金・労働諸条件の改善

- 60歳以降の就労については、若者への技術・技能の継承・育成なども含め、60歳以前の豊富な経験に基づく技術・技能が発揮できる仕事を基本としていきます。その上で、健康・体力面での個人差やワーク・ライフ・バランスの観点を踏まえ、働き方の選択肢を確保します。
- 体力の変化に応じた職場環境の整備や安全衛生対策、健康管理・体力維持への支援を充実させます。また、両立支援制度の充実や運用の改善を図るなど、安定的に働くことができる環境づくりを進めます。
- 60歳以降の就労を見据えた教育・訓練を充実させます。また、自ら60歳以降も含めたキャリア形成を図ることができるよう、支援を充実させます。
- 「同一価値労働同一賃金」を基本として、60歳以前との均等・均衡待遇を確保し、労働の価値にふさわしい賃金・処遇を求めていきます。とりわけ、退職金の支給、公的給付（高年齢雇用継続給付や老齢基礎年金・老齢厚生年金）を根拠とする低賃金が放置されないように取り組みます。
- 60歳以降の就労者についても、組合員とします。
- 60歳以降の就労者についても、60歳以前の組合員の賃上げを踏まえた賃上げに取り組みます。
- 改正高年齢者雇用安定法の施行を踏まえ、65歳以降についても、雇用確保に向けて取り組みます。

注目される人権デュー・ディリジェンス

【ビジネスと人権をめぐる国際的な動向】

